

Notes de la rencontre du 25.02.2026 à Lausanne

A noter qu'il a été également possible de participer en ligne à cette séance

Thèmes abordés

1.- Les métiers du numérique :

CFC médiatique et développement de business numérique

Quels sont les besoins actuels et quelles sont leurs perspectives d'avenir ?

- Selon Eric Ecoffey, il existe des opportunités professionnelles, notamment dans le domaine du développeur de business numérique avec 37 postes mentionnés.
- A la suite d'une enquête récemment effectuée auprès des apprenti-e-s, les témoignages recueillis mentionnent :
 - Décalage entre les cours et les réalités du terrain
 - Transmission parfois trop théorique ou superficielle de certaines compétences de base, rendant leur application en entreprise difficile.
 - Transmission parfois trop théorique ou superficielle de certaines compétences de base, rendant leur application en entreprise difficile.
 - Manque d'approfondissement et de mise en pratique concrète.
 - Nécessité d'apprendre à se démarquer sur le marché de l'emploi, de valoriser et défendre ses compétences, d'expliquer clairement son métier et ses domaines de spécialisation.
 - Il a également été relevé l'importance d'intégrer davantage les thématiques liées à l'intelligence artificielle et de clarifier les compétences réellement attendues par les employeurs.

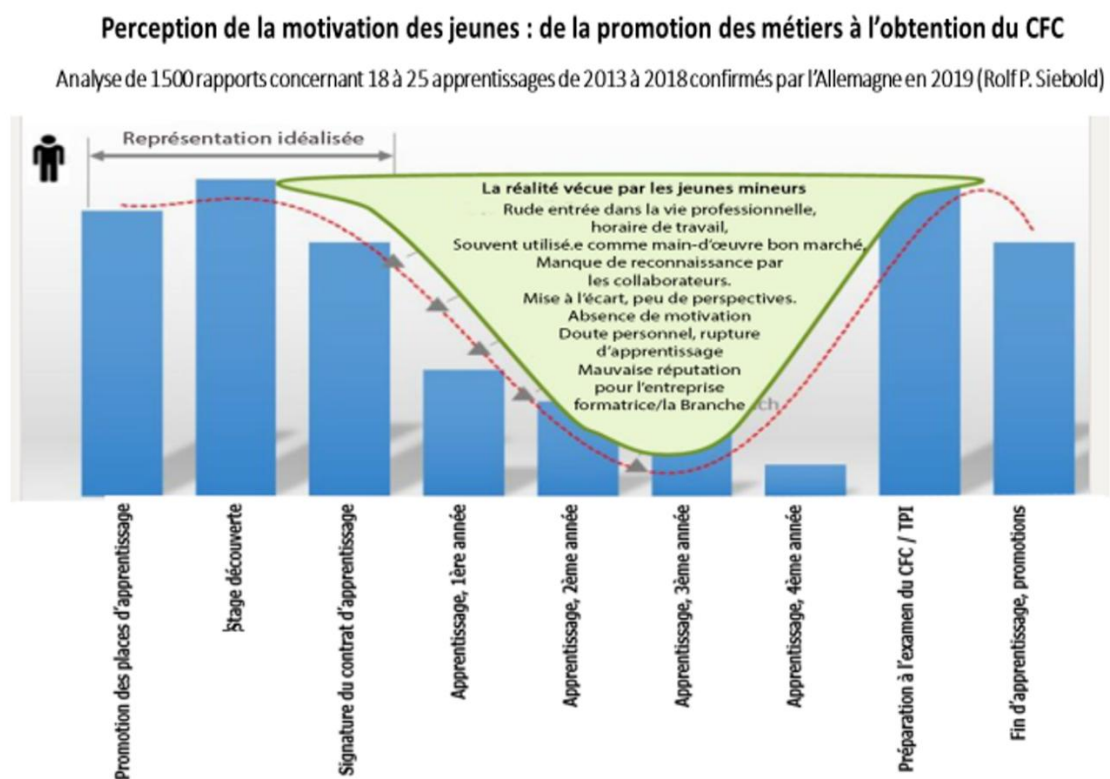
2.- Du point de vue des employeurs,

- les entreprises constatent un déficit de compétences techniques chez certain-e-s candidat-e-s en recherche de leur premier emploi, notamment dans les domaines du son, du montage vidéo et du développement.
- Doit-il compléter systématiquement les compétences manquantes pour répondre aux besoins spécifiques de l'entreprise ?
- Bien que le CFC bénéficie d'une excellente reconnaissance en Suisse, il a été souligné que certaines filières de formations supérieures, à l'instar de celles proposées par l'École hôtelière de Lausanne, bénéficient d'un «label» perçu comme un gage d'excellence.
- Une réflexion a été engagée sur la manière de renforcer la visibilité et la valorisation qualitative de notre formation.

3.- La formation professionnelle

Comment former et se former pour rester à jour dans une évolution rapide ?

- Tout d'abord, Roland Besse présente le résultat d'une étude (2020) portant sur l'évolution de la motivation des apprentis tout au long de leur formation.
- Cette analyse réalisée par Rolf P. Siebold à partir de 1500 rapports concernant 18 à 25 apprentissages des métiers du bâtiment entre 2013 à 2018 a été confirmée en 2019 par des études similaires en Allemagne.
- La courbe en cloche inversée représente bien la réalité vécue par les jeunes au sortir de la scolarité obligatoire, soit :



Forte motivation initiale lors de la recherche de place d'apprentissage à partir de la représentation idéalisée de la formation présentée dans les divers salons des métiers et stages en entreprise.

Signature du contrat et confrontation avec la réalité de l'agrandissement de l'horaires de travail, de la diminution des vacances.

Entrée en formation, plus ou moins réussie selon les procédures d'intégration au monde de l'entreprise

Baisse marquée de motivation dès la deuxième année avec parfois le sentiment d'être utilisé-e comme main-d'œuvre bon marché ou d'être laissé.e de côté, aggravé en troisième année avec des remises en question sur le choix professionnel.

Regain d'engagement et de l'effort à l'approche du TPI (Travail Pratique Individuel) pour l'obtention du CFC.

Génération et motivations

Un panorama des différentes générations et de leurs caractéristiques professionnelles

Génération :

Boomers (1946-64): fidélité à une entreprise sur le long terme, stabilité.

Génération X (1965-80) : confiance au progrès technique (marche sur la lune), mouvement 1968 sur une participation à la marche de l'entreprise

Génération Y Millennials (1981-96): intérêt marqué pour les certifications et la progression continue.

Génération Z : (1997-2012) recherche d'indépendance et accès aux connaissances facilité par l'information en ligne (par ex. wikipédia).

Génération Alpha (2013-25): future génération active évoluant dans un environnement fortement marqué par l'IA et la robotique.

Accompagnement en entreprise : « apprentissage par la découverte »

Principes clés évoqués :

Combinaison de théorie et d'exemples pratiques.

Promotion de l'autonomie, tout en restant disponible comme ressource.

Encouragement à la recherche personnelle de solutions.

Droit à l'erreur comme levier d'apprentissage.

Exemplarité du formateur en matière de qualité de travail et d'attitude professionnelle.

Résultats observés :

Des apprenti·e·s plus responsables, force de proposition et davantage impliqué·e·s dans leur environnement professionnel.

4.- Présentation du logiciel Cursor (Kylia Morchetti)

Présentation des fonctionnalités et des avantages du logiciel :

Gain de temps significatif dans certaines tâches de développement.

Prise en main accessible, nécessitant peu de compétences préalables.

Outil particulièrement adapté à la création de pages simples (one-page).

Ne remplace toutefois pas, à ce stade, un CMS complet.

Conclusions

La séance a permis un échange riche entre apprenti·e·s, professionnel.le.s, employeurs et membres autour des enjeux actuels des métiers du numérique, de l'évolution des compétences et des adaptations indispensables en matière de formation.

Les discussions ont mis en évidence la nécessité de renforcer les liens entre formation théorique et réalité du terrain, tout en tenant compte des évolutions générationnelles et technologiques rapides.